Die Erfassung
Psychischer Belastung am Arbeitsplatz

- Eine zentrale Aufgabe der Stressprävention, des Arbeitsschutzes und der Life Balance Forschung -

Evangelische Landeskirche Baden
Delegiertenversammlung der Mitarbeitervertretung

Bad Herrenalb,13.03.2014

Prof. Dr. Karlheinz Sonntag
Arbeits- und Organisationspsychologie
Universität Heidelberg

Agenda

- Dynamisierung der Umfeldbedingungen menschlicher Arbeit
- Alles Psychische Belastung – oder was?
- Work Life Balance – eine zentrale Ressource
- Ressourcenorientiertes Gesundheitsmanagement

Veränderungen in der Arbeitswelt (1)
Arbeitsstile und Gestaltungsoptionen der Zukunft

Loyale Störer

Third-Place-Working
(Mobiles Arbeiten, Digital Bohème)

Future Leader
(loses Commitment, coachender Führungsstil)

„Twitttagessen“

Digital Bohème

Corporate High Flyers

Real-digitale Sphäre
(„Überinformation ist Programm“)

Gesundheit im Arbeitsalltag
(Büro als „Wohlfühl-Tankstelle“)

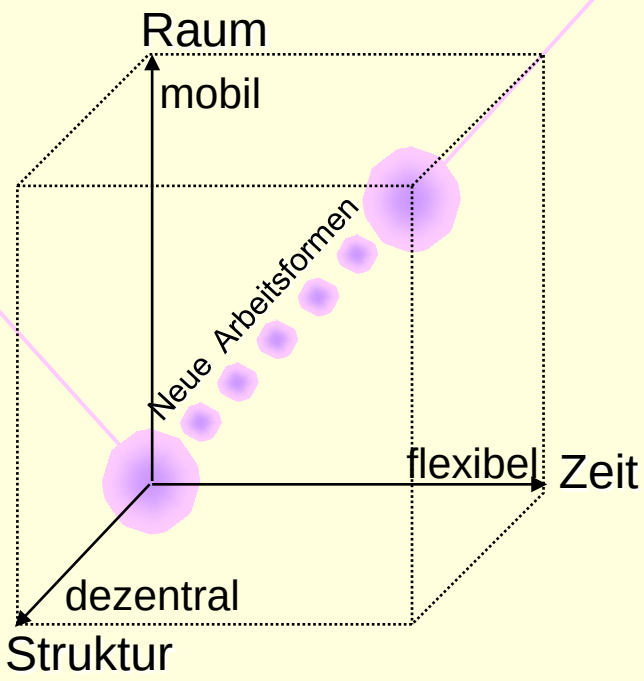
Knowledge Workers

Quelle: Studie Zukunftsinstitut, 2012

Veränderungen in der Arbeitswelt (2)
Auflösungstendenzen von Raum, Zeit und Struktur

„Arbeite am fixen Ort zur festen Zeit!“

- Hierarchische Organisationen
- Starre Abteilungs-strukturen
- Zeitorientierung
- Kontrolle
- Trennung von Arbeit und Freizeit



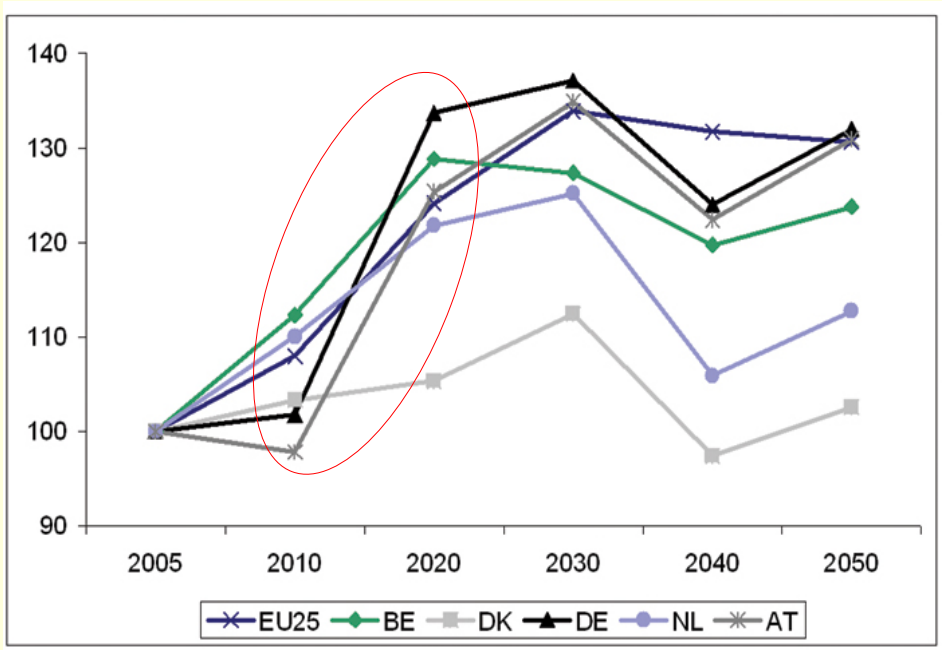
„Arbeite wo und wann Du willst!“

- Heterarchische Organisationen
- Flexible Teams
- Projektarbeit
- Ergebnisorientierung
- Selbstverantwortung
- Zusammenwachsen von Arbeit und Freizeit

Neue Arbeitsformen sind gekennzeichnet durch hohe Flexibilität, dislozierte Arbeit, fragmentierte Arbeitsstrukturen, nomadisierende Arbeitswechsel und vollem 24h-Zyklus; gestützt durch innovative IT-Anwendungen.

Veränderungen in der Arbeitswelt (3)
Demographische Entwicklung

Bevölkerungsvorausschätzung 2005 bis 2050:
Anteil der 55- bis 64-Jährigen an der potenziellen Gesamterwerbsbevölkerung

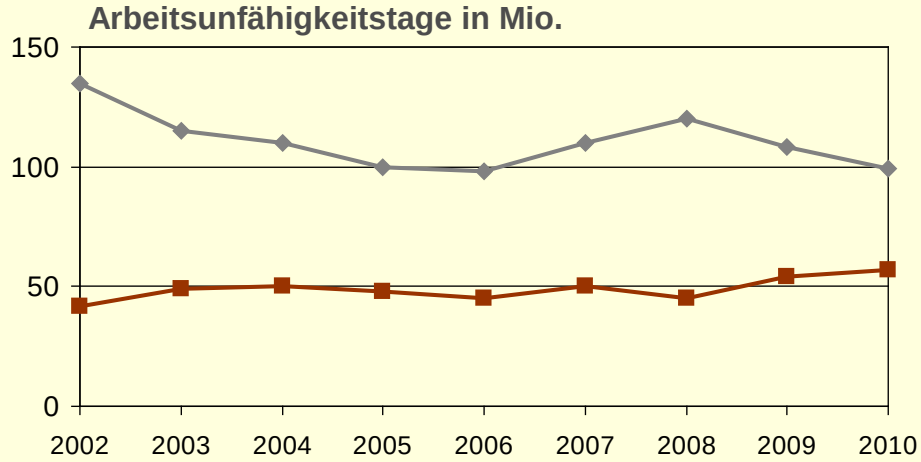


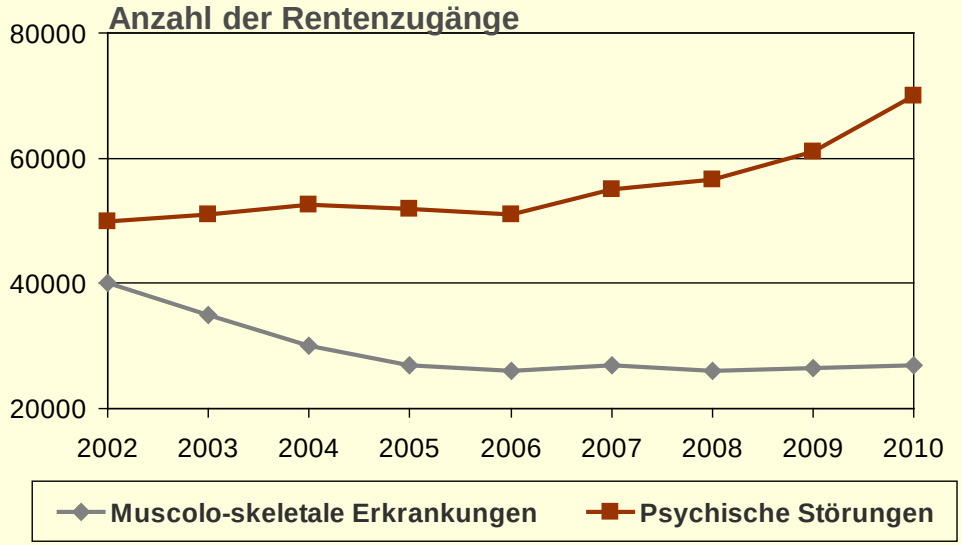
Quelle: Eurostat, Bevölkerungsvorausschätzung, Basisvariante, 2007

- Anteil der 55- bis 64-Jährigen steigt in Deutschland von 2005 – 2020 um 34 Indexpunkte deutlich an (BIBB, Leonardo II, AGEQUAL; Moraal, 2009).
- seit 2010 ist der Anteil dieser Altersgruppe an der Erwerbsbevölkerung größer; der Anstieg wird bis 2030 am gravierendsten sein (IAB; Fuchs & Söhnlein, 2005).
- die heute 35- bis 50-Jährigen sind von dieser Entwicklung am stärksten betroffen.
- bis zu vier Generationen können am Arbeitsplatz zusammenarbeiten!

⇨ Belegschaften in den Organisationen werden künftig deutlich älter sein; deren „Humankapital“ so lange wie möglich gesund zu erhalten, ist die Konsequenz.

Veränderungen in der Arbeitswelt (4)
Zunahme psychischer Erkrankungen/Störungen





Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2012)

- Trend in den Gesundheitsreports: Kontinuierliche Zunahme psychischer Erkrankungen als Ursache arbeitsbedingter Fehlzeiten (Barmer GEK, TK, AOK, DAK)
- Anstieg der AU-Tage bei BKK-Pflichtmitgliedern (inkl. Arbeitslose) von 2006-2011 um das 5-fache (BKK, 2012)
- Zunahme der Fehlzeiten unter der Diagnose psychische Störung von 2006 2012 Berufstätige: 76% (TK, 2013, S.90); Anstieg 2011-2012 ♂12,4% und ♀14,5% (TK, 2013, S. 88)
- Psychische Erkrankungen nehmen mit dem Alter zu (European Agency for Safety and Health at Work, 2005; BARMER, 2009)

Quellen: TK (2013). Gesundheitsreport 2013. Hamburg: TK.
Barmer GEK (2010). Gesundheitsreport 2010. Berlin: Barmer GEK
BKK-Faktenspiegel (5/2012). Essen: BKK

Agenda

Dynamisierung der Umfeldbedingungen menschlicher Arbeit

Alles Psychische Belastung – oder was?

Work Life Balance – eine zentrale Ressource

Ressourcenorientiertes Gesundheitsmanagement

Alles „Psychische Belastung“, oder was?

Psychische Sättigung

Psychische Krankheiten

Psychische Beanspruchung

Psychische Störungen

Ermüdung

Stress

Monotonie

Psychische Belastung

Gefährdungen

Fehlbelastung

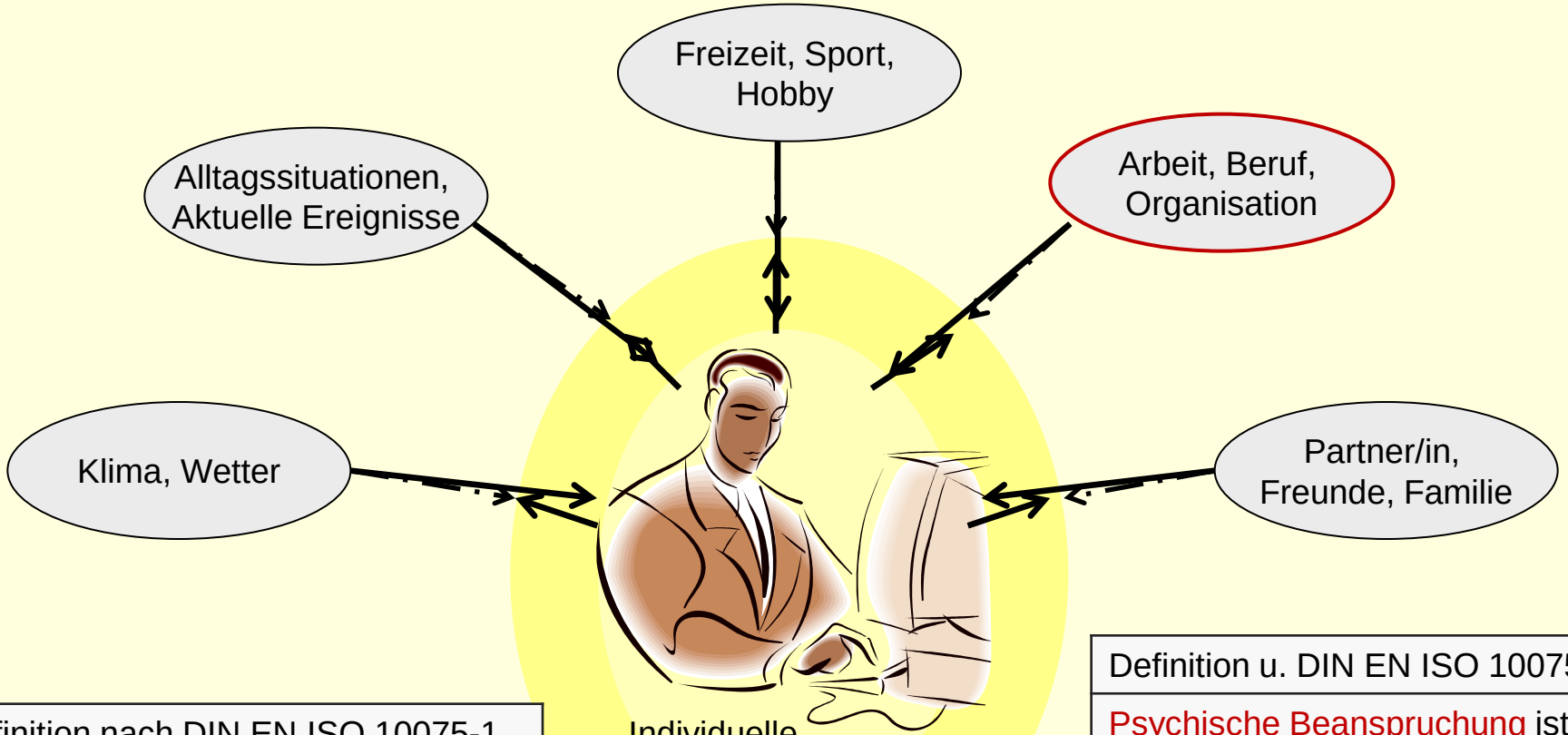
Anforderungen

Strain

Mobbing

Burnout

Psychische Belastung und Beanspruchung



Definition nach DIN EN ISO 10075-1

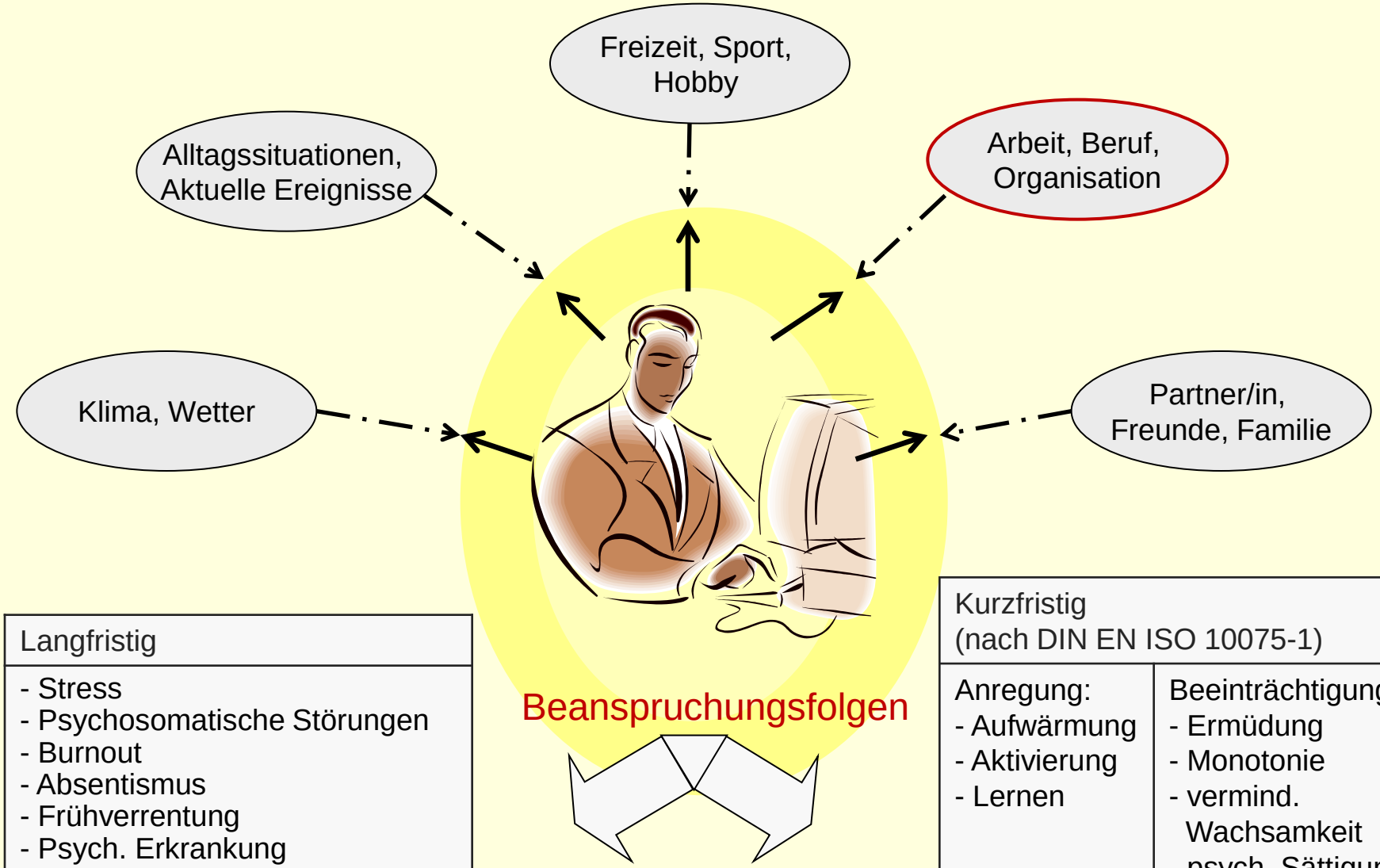
Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken

Individuelle Voraussetzungen:
- -Fähigkeiten, Fertigkeiten
- -Erfahrungen
- -Gesundheit
- -Aktuelle Verfassung
- -Bewältigungsstrategien

Definition u. DIN EN ISO 10075-1

Psychische Beanspruchung ist die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit seiner jeweiligen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien

Folgen Psychischer Beanspruchung



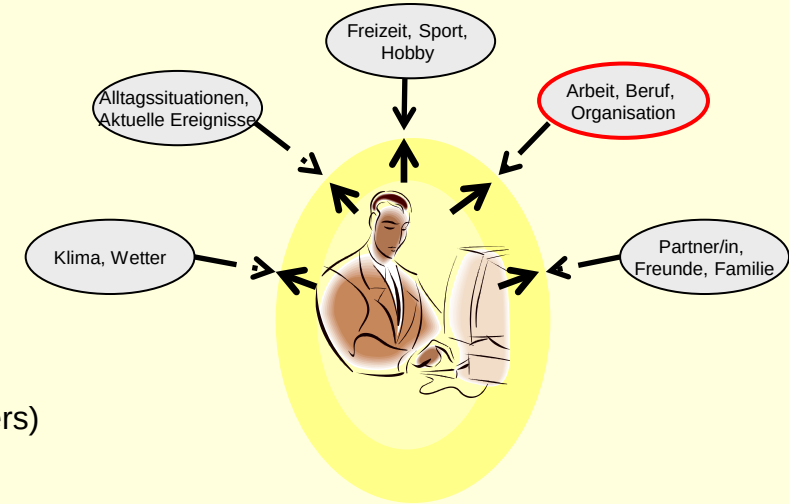
Langfristig
- Stress - Psychosomatische Störungen - Burnout - Absentismus - Frühverrentung - Psych. Erkrankung

Kurzfristig (nach DIN EN ISO 10075-1)	
Anregung: - Aufwärmung - Aktivierung - Lernen	Beeinträchtigung: - Ermüdung - Monotonie - vermind. Wachsamkeit - psych. Sättigung

Fazit

Psychische Erkrankungen/Störungen

- ≠ Psychische Belastungen
- beziehen sich auf das Individuum
- werden durch den Arzt diagnostiziert
- werden international klassifiziert
  - ICD (International Classification of Diseases)
  - DSM (Diagnostical and Statistical Manual of Mental Disorders)
- „Störung“ ist wertneutraler als „Erkrankung“



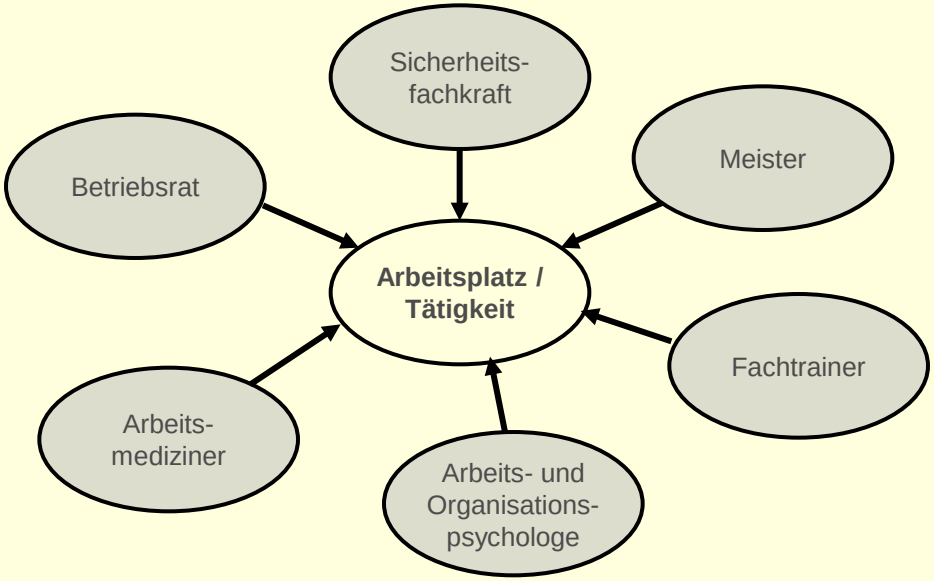
Psychische Belastungen

- beziehen sich auf Arbeitsbedingungen und –organisation
- werden analysiert durch Arbeitspsychologen, Arbeitsmediziner, Arbeitssicherheitsbeauftragte, usw.
- werden analysiert mittels Befragung und/oder Beobachtung (subjektiver und objektiver Zugang)

1. Konsensorientierte und objektive Beurteilung psychischer Belastungen durch ein Analyseteam.

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz werden durch ein Analyseteam eingeschätzt, das sich aus betrieblichen Experten (z.B. Arbeitsmediziner, Meister, Betriebsrat, Sicherheitsfachkraft, Fachtrainer) und dem Arbeits- und Organisationspsychologen (Moderator) zusammensetzen sollte.

Wichtig:
Detaillierte Kenntnis des Arbeitsplatzes und der Tätigkeit



2. Beschreibung kritischer Kombinationen von Dimensionen psychischer Belastung

Belastungen lassen sich nicht auf eine Dimension reduzieren. Deshalb werden kritische Kombinationen ermittelt, die ein erhöhtes Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen darstellen.

Belastungsdimensionen in der GPB

- Arbeitskomplexität
- Handlungsspielraum
- Variabilität
- Zeitspielraum
- Verantwortungsumfang
- Arbeitsunterbrechungen
- Kooperationserfordernisse
- Konzentrationserfordernisse
- Kundenorientierung
- Emotionsregulierung

➡ Diese Dimensionen wurden in vielfachen nationalen und internationalen Forschungsarbeiten als Belastungsfaktoren identifiziert

Belastungsdimensionen der GPB (I)

- **Arbeitskomplexität (Ak)**
  beinhaltet Erfassung und Verarbeitung komplexer Informationen; Planungsnotwendigkeit

- **Handlungsspielraum (Hs)**
  beinhaltet Entscheidungen, die selbständig getroffen werden (z.B. Reihenfolge, Ausführungsart, Kontrolle)

- **Variabilität (Va)**
  beinhaltet die Ausführung unterschiedlicher Aufgaben (Auftragswechsel), die Anwendung verschiedener Arbeitsmittel oder Wechsel des Arbeitsortes

- **Zeitspielraum (Zs)**
  beinhaltet die selbständige Festlegung der täglichen Arbeitszeit, Arbeitsschritte und Arbeitsgeschwindigkeit

- **Verantwortungsumfang (Vu)**
  beinhaltet Aufgaben, die bei fehlerhafter Ausführung zu erheblichem Schaden führen

Belastungsdimensionen der GPB (II)

- **Arbeitsunterbrechungen (Au)**
  beinhaltet die Störung / Unterbrechung der sachlich und zeitlich optimalen Bereitstellung von Informationen und Arbeitsmitteln

- **Konzentrationserfordernisse (Ke)**
  beinhaltet die Aufrechterhaltung einer dauerhaften Aufmerksamkeit

- **Kooperationserfordernisse (Koop)**
  beinhaltet die wechselseitige Abhängigkeit von Arbeitstempo und Arbeitsqualität der Kollegen

- **Kundenorientierung (Ko)**
  beinhaltet das nachhaltige Eingehen auf die Wünsche und die Bedürfnisse der Kunden sowie das Erbringen bestmöglicher Leistung für den Kunden

- **Emotionsregulation (Er)**
  beinhaltet die Anforderung, in bestimmten Situationen wahre Gefühle zu unterdrücken und positive Emotionen zu zeigen

Beispiel möglicher kritischer Kombinationen

	Ak ↑	Ak ↓	Hs ↑	Hs ↓	Va ↑	Va ↓	Zs ↑	Zs ↓	Vu ↑	Vu ↓	Au ↑	Au ↓	Ke ↑	Ke ↓	Koop ↑	Koop ↓	Ko ↑	Ko ↓	Er ↑	Er ↓
Ak ↑																				
Ak ↓																				
Hs ↑																				
Hs ↓																				
Va ↑																				
Va ↓																				
Zs ↑																				
Zs ↓																				
Vu ↑																				
Vu ↓																				
Au ↑																				
Au ↓																				
Ke ↑																				
Ke ↓																				
Koop ↑																				
Koop ↓																				
Ko ↑																				
Ko ↓																				
Er ↑																				
Er ↓																				

Legende:

Ausprägung der Anforderungsdimension:
hoch (H) : x > 3,5
niedrig (T) : x < 2,5

Risiko psychischer Belastungen vorhanden, wenn kritische Kombinationen „rot werden“.

Aufbau der GPB

Der Beobachtungsbogen besteht aus drei Teilen:

Teil I: Allgemeine Daten
(z.B. Qualifikationen, Regelung der Arbeitszeit, Einarbeitungszeit)

Teil II: Aufgaben
(z.B. 10-15 Aufgaben des zu analysierenden Arbeitsplatzes)

Teil III: Anforderungen/Belastungen
(10 Dimensionen mit jeweils 5-10 Items)

Beispiel: Auswertung Excel-Sheet (Teil II: Arbeitsaufgaben)

2) Arbeitsaufgaben (direkter Bereich)

Inwieweit beinhaltet die Tätigkeit folgende Aufgaben?

Antwortschlüssel:

Relevanz

Ja ☐ Nein ☐

Bedeutsamkeit	Häufigkeit
1 = unwichtig	1 = weniger als 1x pro Schicht
2 = wenig wichtig	2 = 1-3x pro Schicht
3 = wichtig	3 = 4-6x pro Schicht
4 = sehr wichtig	4 = 7-9x pro Schicht
5 = unabdingbar	5 = mehr als 9x pro Schicht

	Relevanz Ja	Relevanz Nein	Bedeutsamkeit 1	2	3	4	5	Häufigkeit 1	2	3	4	5
Kommissionierung		x										
Sichern von Ladung		x										
Terminplanung und -einhaltung	x					x				x		

Auszug aus Teil III der GPB:
(hier: Belastungsdimension „Konzentrationserfordernisse“)

Konzentrationserfordernisse	
Sind im Rahmen der Tätigkeit Anlagen oder **Prozesse** über längere Zeitspannen hinweg **aufmerksam zu beobachten**?	nie O1 selten O2 manchmal O3 häufig O4 ständig O5
Gibt es im Rahmen der Tätigkeit Situationen, in denen **außergewöhnlich hohe Konzentrationsleistungen** erforderlich sind?	nie O1 selten O2 manchmal O3 häufig O4 ständig O5
In welchem Umfang sind bei der Tätigkeit **Aufmerksamkeitsleistungen** (z.B. Fahren auf dem Vorfeld) erforderlich?	nie O1 selten O2 manchmal O3 häufig O4 ständig O5
Muss der Stelleninhaber **Informationen** für kurze Zeit im Kopf behalten, die man sich **schwer merken kann** (z.B. Stückzahlen, Namen etc.)	nie O1 selten O2 manchmal O3 häufig O4 ständig O5
Muss der Stelleninhaber bei seiner Arbeit **viele Dinge gleichzeitig im Kopf** haben?	nie O1 selten O2 manchmal O3 häufig O4 ständig O5
Kommt es vor, dass der Stelleninhaber eine **Zeitlang aufpassen** muss, ohne dass etwas passiert – und dann muss er **sofort reagieren**?	nie O1 selten O2 manchmal O3 häufig O4 ständig O5

Bisheriger und geplanter Einsatz der GPB

Durchgeführte Analysen

- Automobilindustrie (drei Standorte)
  - Produktion (Montage; Instandhaltung)
  - Administration
- Logistik (Airport)
  - Bodenverkehrsdienste
- Facility
  - Service- und Technikpersonal
- Dienstleistungen (Reise)
  - Schalterpersonal Beratung und Verkauf
- Chemisch-pharmazeutische Industrie
- Stahlindustrie

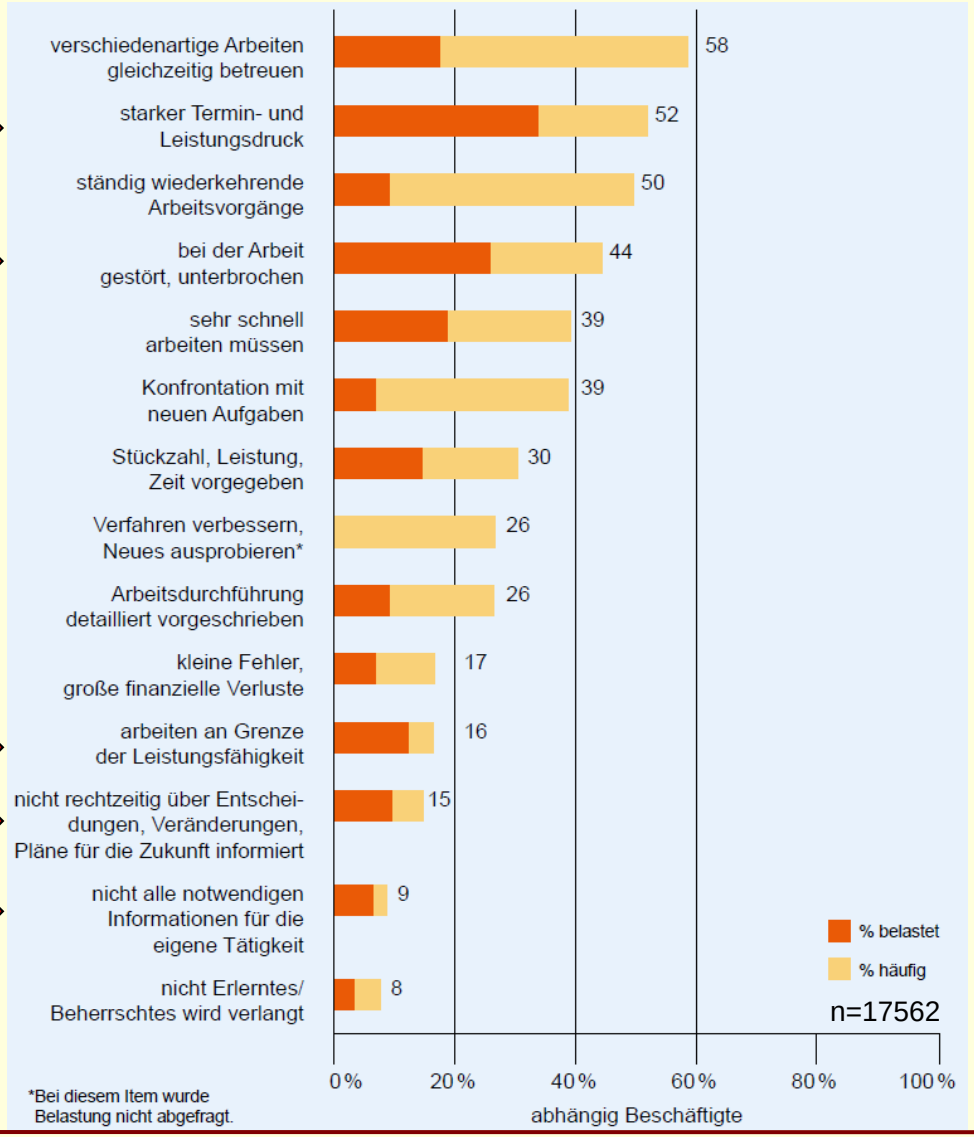
Angefragt

- Automobilindustrie
  - Forschung und Entwicklung; Instandhaltung
- Airline
- Nahrungsmittelindustrie

Zeit- und Projektplanung: Meilensteine

- Projektmobilisierung
  - Einrichtung Steuerungsteam
  - Kick-Off
  - Vorbereitung (z.B. Analysen & Instrumente)
- Anpassung Analyseinstrumente
  - Experten-Workshop zur Anpassung des Analyseinstruments
  - Finalisierung der Analyseinstrumente
- Schulung des Analyseteams (inkl. Pilotierung an 1-2 Arbeitsplätzen)
  - Optimierung des Analyseinstruments
- Erhebungen
  - Begehung der Arbeitsplätze (durch Analyseteam)
  - Befragung der Mitarbeiter (Interview)
- Auswertung & Erstellen des Ergebnisberichts
- Präsentation der Ergebnisse
- Ableitung von Handlungsempfehlungen in Workshops
- Übergabe des Analysetools und der Durchführungsmaterialien

Anforderungen einer dynamisierten Arbeitswelt und daraus resultierende Belastungen



Quelle: Lohmann-Haislah (2012). „Stressreport Deutschland“

Potenzielle Stressfaktoren in Veränderungsprozessen (1)

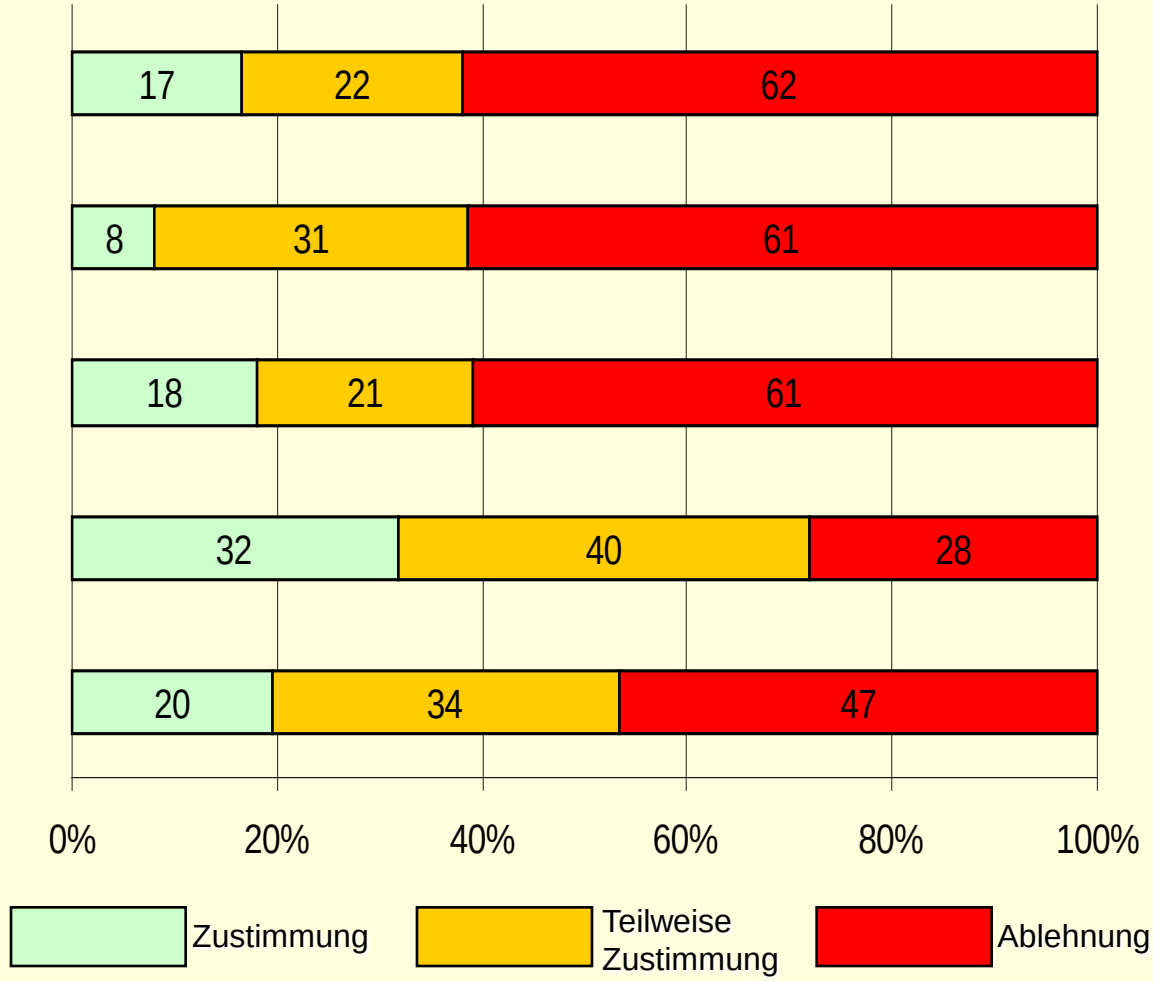
Angemessene Bearbeitung
„Hohe Veränderungsdynamik erlaubt angemessene Bearbeitung“

Abgestimmtheit
„Veränderungsprozesse sind gut aufeinander abgestimmt“

Menge
„Es gibt *nicht* zu viele Veränderungsprozesse“

Kommunikation
„Veränderungsprozesse werden gut kommuniziert“

Zeit
„Zur Umsetzung steht genügend Zeit zur Verfügung“



N = 1150 Manager

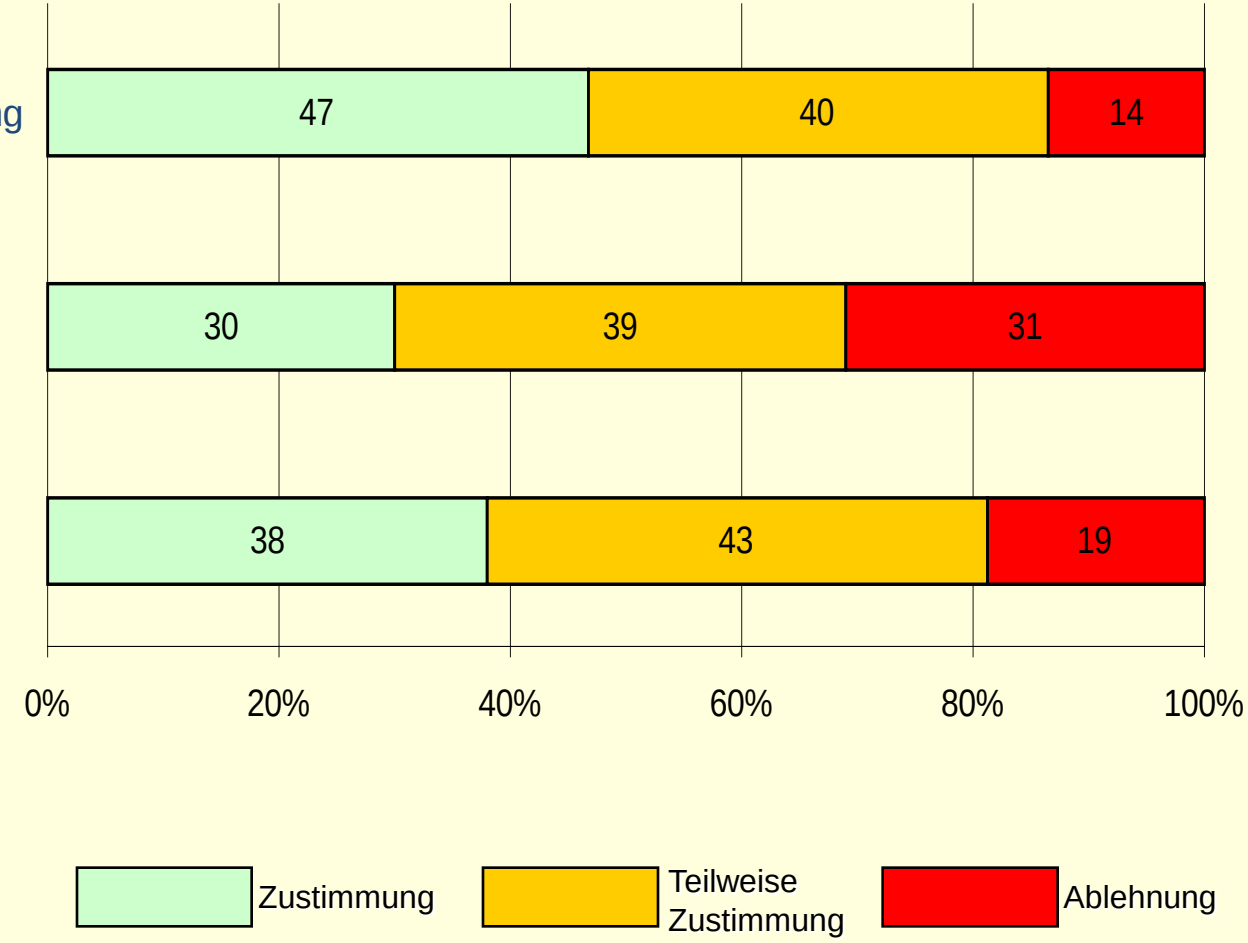
(Aus: Sonntag, Frieling & Stegmaier, 2012)

Potenzielle Stressfaktoren in Veränderungsprozessen (2)

Sinnhaftigkeit
„Sinn und Nutzen der Veränderung sind für mich erkennbar“

Partizipation
„Mitgestaltungsmöglichkeiten bei Veränderungen sind gegeben“

Konsistenz und Nachhaltigkeit
„Veränderung wird verbindlich und konsequent umgesetzt“



N = 1150 Manager

(Aus: Sonntag, Frieling & Stegmaier, 2012)

Welche Ressourcen unterstützen den Veränderungsprozess? (Ergebnisse der Experteninterviews)

Ressourcen in der Führung	Ressourcen in Kultur und Struktur	Organisationale Ressourcen
Mitwirkung/Einbeziehung (92,5%)	Sinnhaftigkeit von Veränderungsprozessen (92,3%)	Qualifikationspotential (77%)
Wohlwollen/Loyalität (92%)	Information und Kommunikation (80,8%)	Angemessene Aufgabendichte (76%)
Unterstützung (88,5%)	Konsequenz und Nachhaltigkeit (76,9%)	Herausfordernde Aufgaben (69,2%)
Offene und ehrliche Kommunikation (80,8%)		Handlungsspielraum (61,5%)
Kompetenz (53,8%)		Geld (53,8)
Konsistenz (46,3%)		Status (50%)

Agenda

Dynamisierung der Umfeldbedingungen menschlicher Arbeit

Alles Psychische Belastung – oder was?

Work Life Balance – eine zentrale Ressource

Ressourcenorientiertes Gesundheitsmanagement

Allheilmittel Work-Life-Balance?

Berücksichtigung des gesellschaftlichen Wertewandels

Erhöhung der AG-Attraktivität im „War for Talents“

Reduzierung psychischer Erkrankungen

„…neue, intelligente Verzahnung von Arbeits- und Privatleben…“

„…erfolgreiche Berufsbiographien unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse...“ (BMFSFJ, 2005)

Verbesserung der Familienfreundlichkeit

Erhöhung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft

Erhöhung der Geburtenrate

Lösung des demografischen Problems

Steigerung der Frauenerwerbsquote

Wirkung von Work-Life-Balance (1)

*Quelle

Konflikt zw. Arbeit und Familie

Arbeitsbezogene Folgen
Arbeitsleistung (-)
Arbeitszufriedenheit (-)
Mitarbeiterbindung (-)
Karrierezufriedenheit (-)
Kündigungsabsicht (+)
Burnout (+)
Arbeitsbezogener Stress (+)

Nicht-arbeitsbezogene Folgen
Lebenszufriedenheit (-)
Ehezufriedenheit (-)
Familäre Zufriedenheit (-)
Psychische Anspannung (+)
Depression (+)
Somatische Beschwerden (+)
Gesundheitliche Probleme (+)
Ängstlichkeit (+)
Stress (+)

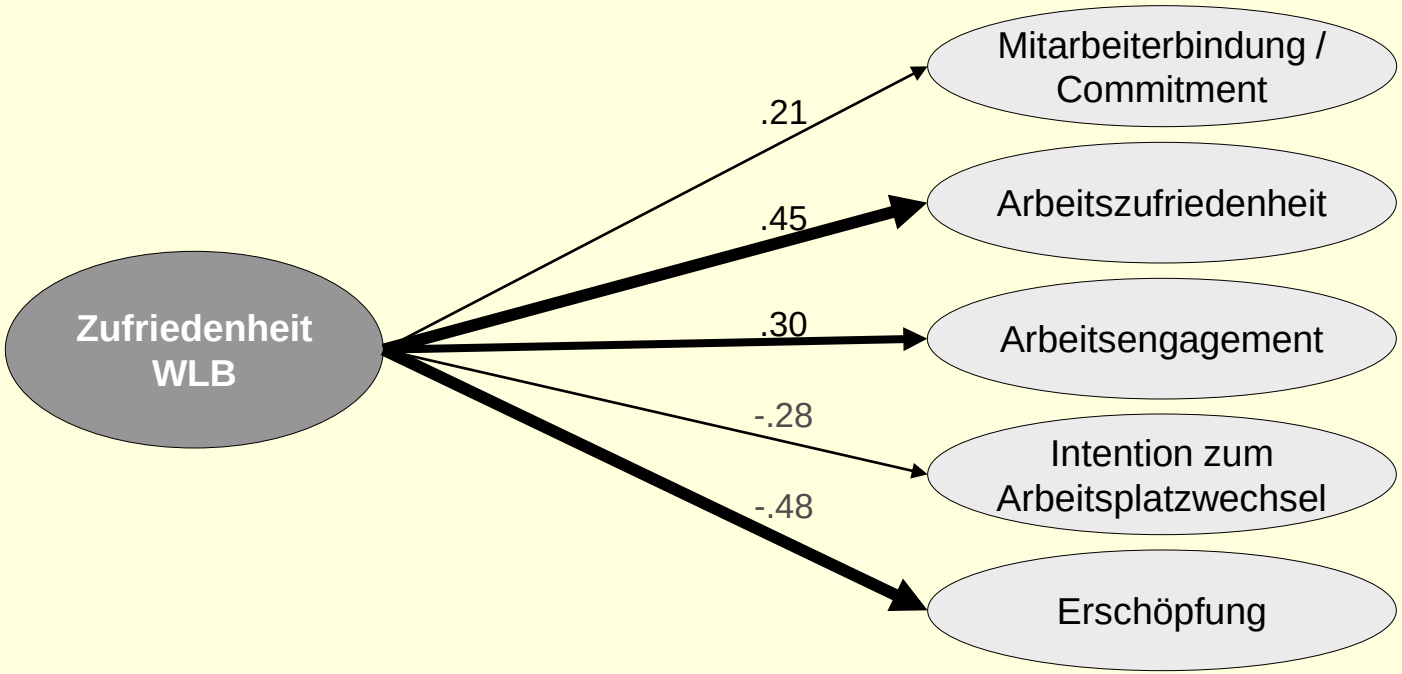
(Amstad, Meier, Fasel, Elfering, Semmer, 2011)

⇨ Metaanalyse (98 Studien) bestätigt vorangegangene empirische Studien zu den Folgen eines Work-Family Conflicts.

*Quelle: http://synchealthblog.files.wordpress.com/2010/10/work-life-balance.jpg/

Wirkung von Work-Life-Balance (2)

(WLB-Studie, Sonntag et al. 2013)



⇨ Zufriedenheit mit der WLB wirkt sich positiv auf gesundheitliche und motivationale Outcomevariablen aus

Längsschnitt

Stichprobe: Industrie

N=2429

Einflussstärke (ß):

.4 bis 1:	sehr starker Einfluss
.3 bis .39:	starker Einfluss
.2 bis .29:	mittlerer Einfluss
.1 bis .19:	schwacher Einfluss

WLB

Work-Life-Balance

WLB - Wege zur nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Kultur von Unternehmen und Organisationen

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION
DLR Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. Projektträger im DLR
Förderschwerpunkt Balance von Flexibilität und Stabilität

Laufzeit

Oktober 2009 bis August 2013

Projektförderung

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

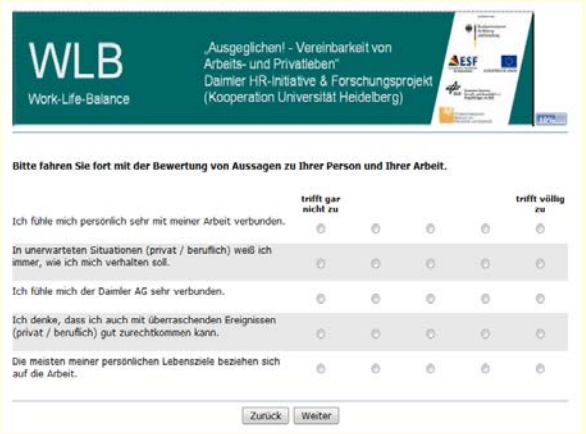
Kofinanziert vom Europäischen Sozialfonds (ESF)

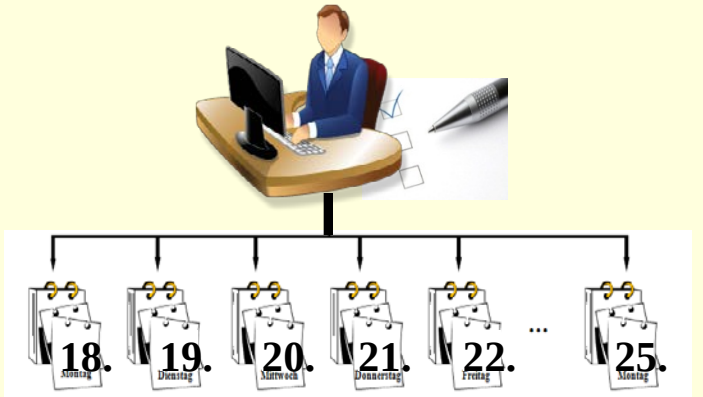
Projektträger

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR)

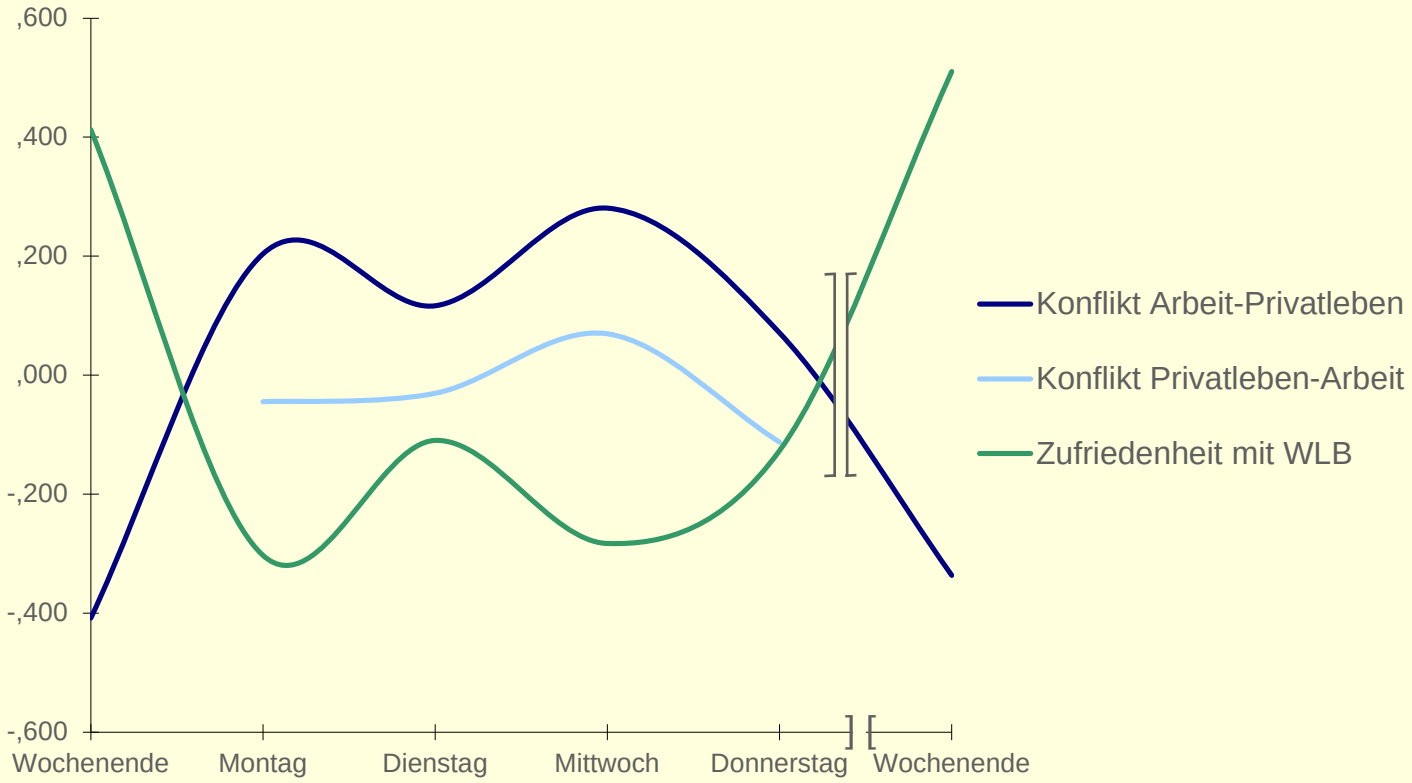
Projektpartner

Industrie 1	(Automobilindustrie; n=4471 / 3602)
Industrie 2	(Medizintechnik; n=2951 / 1140)
Öffentlicher Dienst 1	(Justiz; n=121 / 68)
Öffentlicher Dienst 2	(Kommunale Verwaltung; n=121 / 68)
Öffentlicher Dienst 3	(Hochschule n=271 / 186)



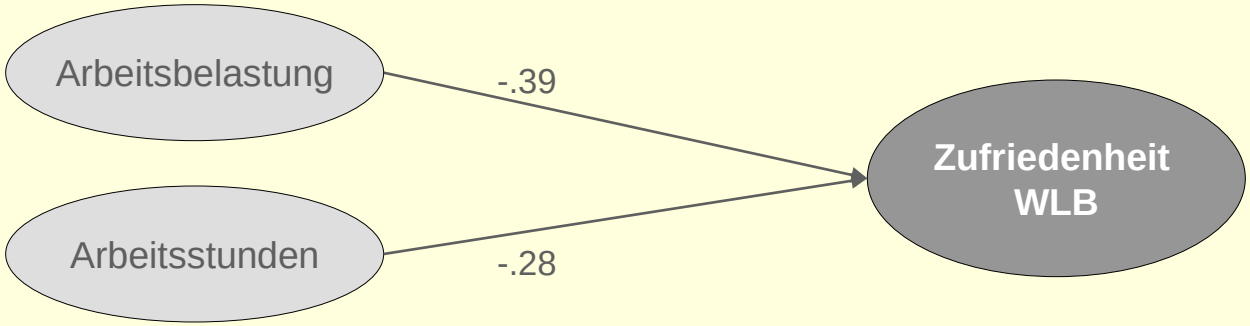


Tagesnotizen: Work-Life-Balance entlang einer Arbeitswoche



(N = 112; Industrie)

Anforderungen und Belastungen



⇨ Hohe Arbeitsanforderungen und lange Arbeitszeiten beeinträchtigen die Zufriedenheit mit der WLB von Mitarbeitern und Führungskräften

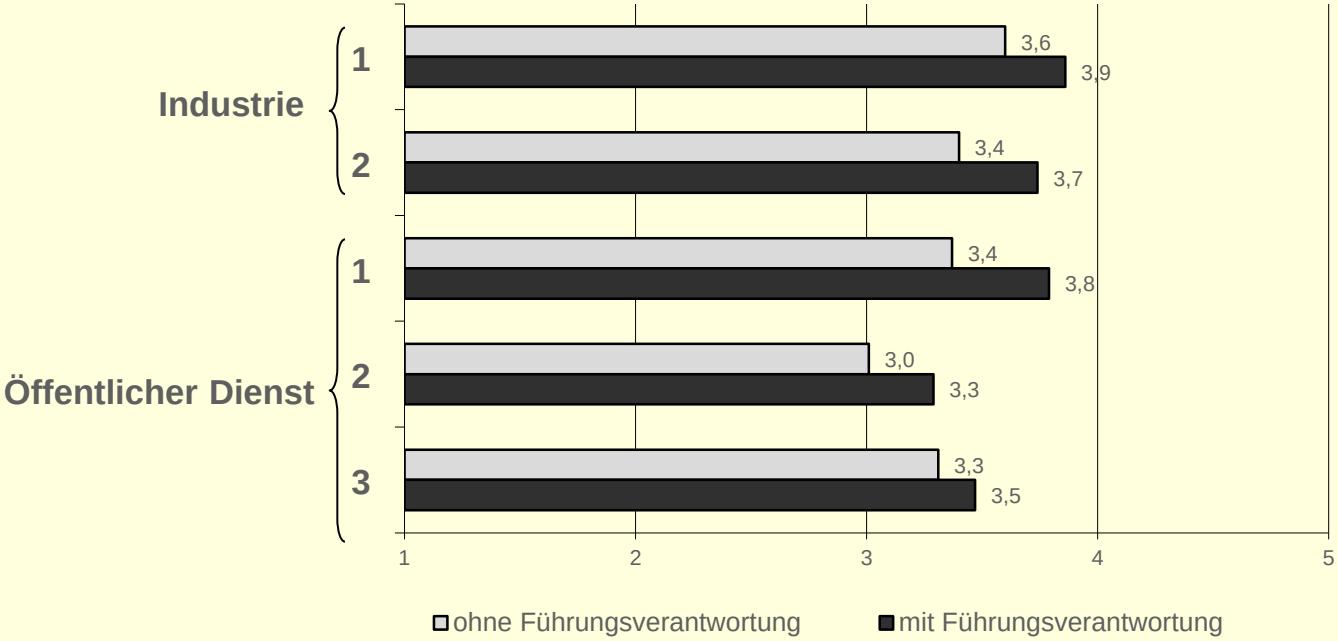
Längsschnitt
Stichprobe: Industrie
N=2429

Einflussstärke (ß):

.4 bis 1:	sehr starker Einfluss
.3 bis .39:	starker Einfluss
.2 bis .29:	mittlerer Einfluss
.1 bis .19:	schwacher Einfluss

Hohe Anforderungen bei Führungskräften

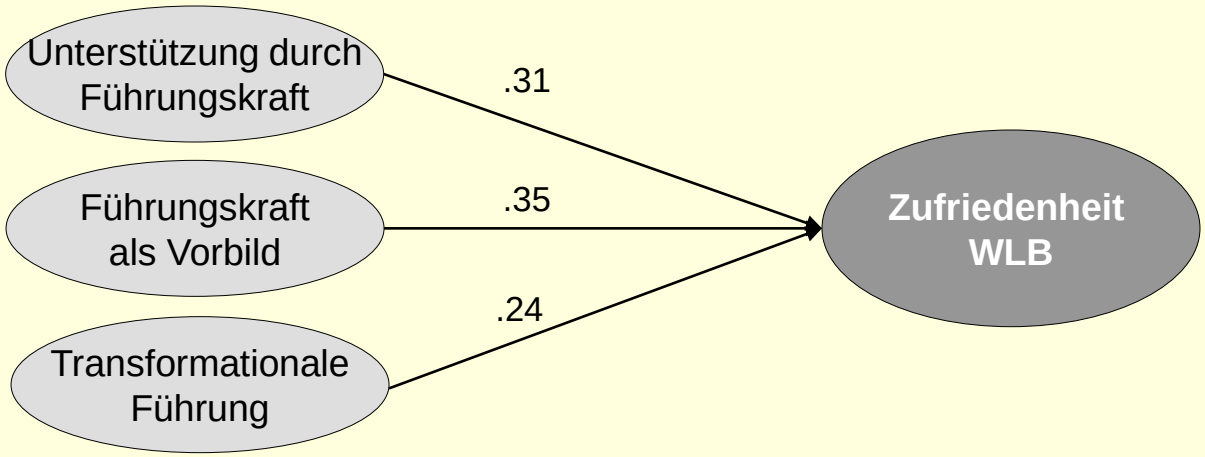
- Inhalt: Anstrengende, widersprüchliche und schnell zu bearbeitende Arbeitsaufgaben



N = 7423

Führungskräfte haben höhere Arbeitsanforderungen und sind stärker belastet als Personen ohne Führungsverantwortung (→ Betroffene)

Verantwortung für Life-Balance der Mitarbeiter

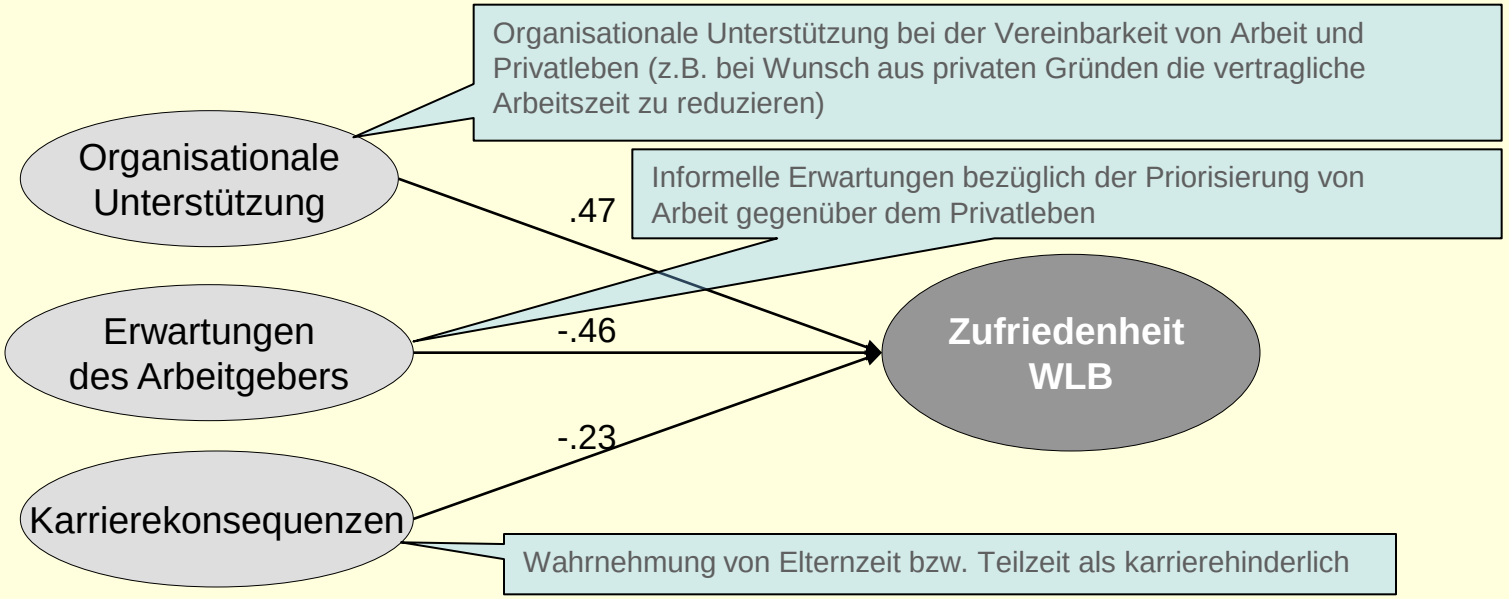


Führungskräfte können durch Unterstützung, Vorbildfunktion und Führungsstil die WLB ihrer Mitarbeiter positiv beeinflussen (→ Gestalter)

Längsschnitt
Stichprobe: Industrie
N=2429

Einflussstärke (ß):
.4 bis 1: sehr starker Einfluss
.3 bis .39: starker Einfluss
.2 bis .29: mittlerer Einfluss
.1 bis .19: schwacher Einfluss

Der Einfluss unternehmenskultureller Aspekte auf die Life-Balance

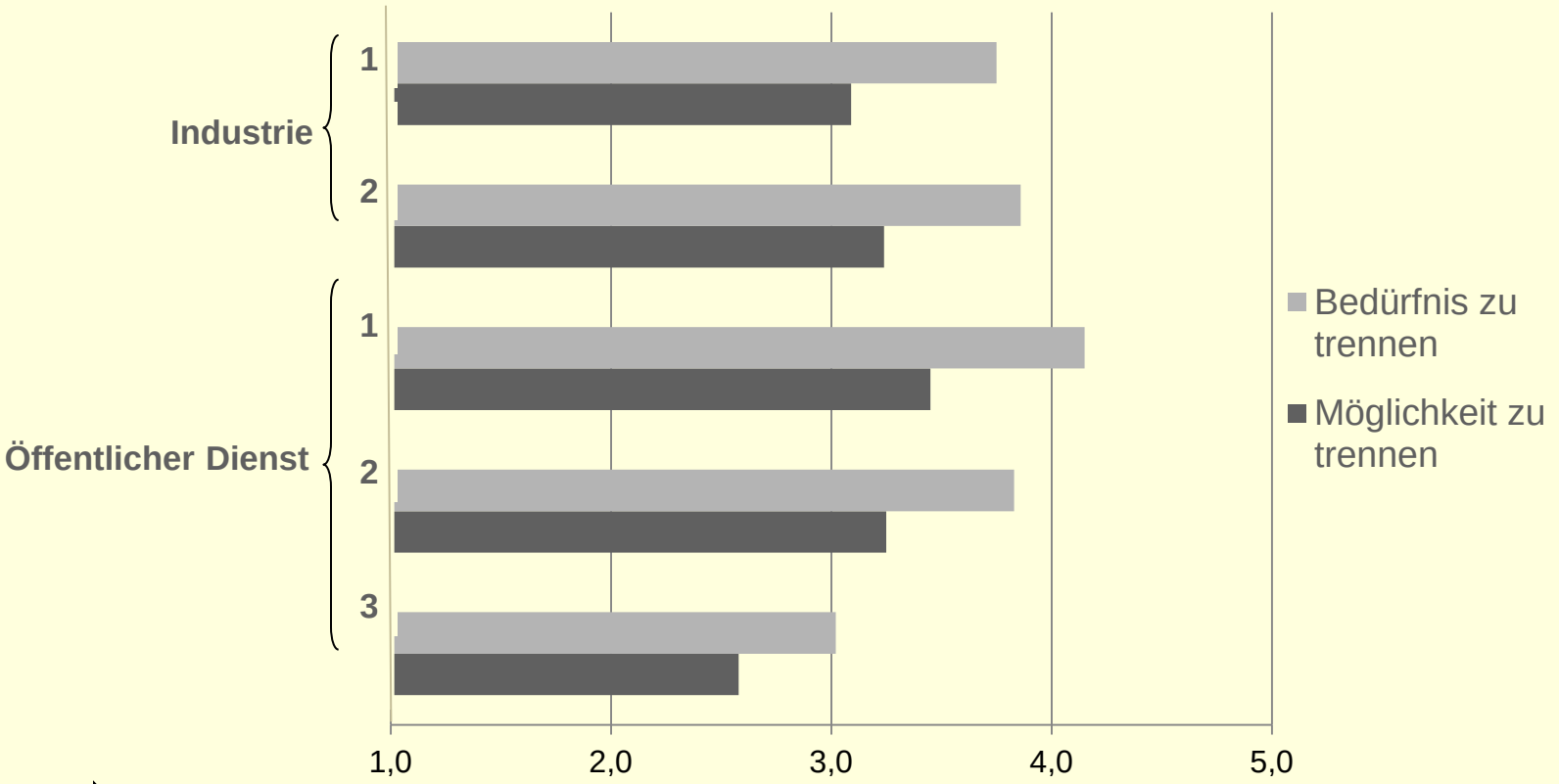


⇨ Eine WLB-spezifische Organisationskultur wirkt sich positiv auf die Zufriedenheit mit der WLB aus.

Längsschnitt
Stichprobe: Industrie
N=2429

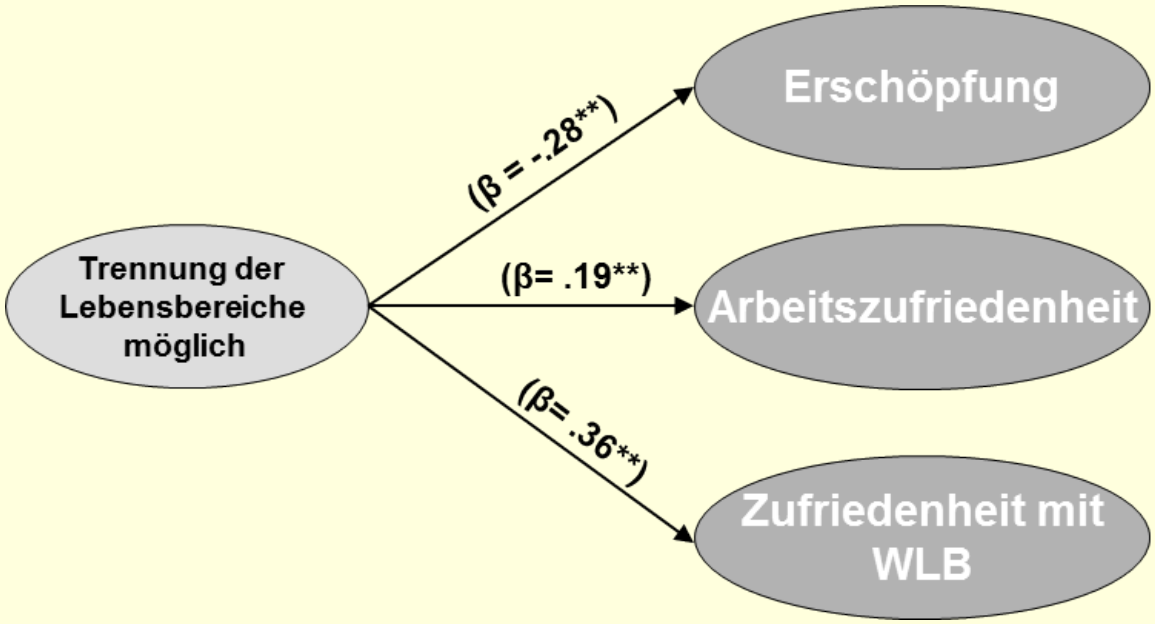
Einflussstärke (ß):
.4 bis 1: sehr starker Einfluss
.3 bis .39: starker Einfluss
.2 bis .29: mittlerer Einfluss
.1 bis .19: schwacher Einfluss

Trennung von Arbeit und Privatleben (1)



- Bis auf die Wissenschaftler haben alle Befragten einen deutlichen Wunsch nach Trennung der Lebensbereiche
- Dem gegenüber steht die als geringer eingeschätzte Möglichkeit zur Trennung
- Diskrepanz als potentielle Gefahr für Gesundheit und Wohlbefinden

Trennung von Arbeit und Privatleben (2)



⇨ Die Möglichkeit Arbeit und Privatleben zu trennen reduziert die Erschöpfung und steigert die Arbeitszufriedenheit sowie die Zufriedenheit mit der WLB

Längsschnitt
Stichprobe: Industrie
N=2429

Einflussstärke (ß):
.4 bis 1: sehr starker Einfluss
.3 bis .39: starker Einfluss
.2 bis .29: mittlerer Einfluss
.1 bis .19: schwacher Einfluss

Interventionen für eine gute Life-Balance

- Maßnahmen des Gesundheitsmanagements
    - Teilzeitverträge, Job-Sharing, Mobiles Arbeiten, Tele-Arbeitsplätze, KiTa, etc.
    - Stresstraining, Sportangebote, Ernährungsangebote, etc.
- Aussetzung des Emailverkehrs im Urlaub und nach Feierabend

- Training “Ausgeglichen – Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben”
- Führungsleitlinien zur Life Balance
    - Grenzen beachten
    - Erholung bewusst einsetzen
    - Abschalten können
    - Arbeit und Privates vereinbaren

Nicht vergessen: Eigenverantwortung und Achtsamkeit, Gesundheitsverhalten und Lebensstil!

Selbsteinschätzung: Gebrauch von Kommunikationsmedien Timeout-Tagebuch

	Arbeit					Privat				
	--	-	o	+	++	--	-	o	+	++
Wie stark ist mein Leben von derzeit üblichen Kommunikationsmöglichkeiten (z.B. Handy, Blackberry, Internetzugang, …) bestimmt?										
Wie leicht fällt es mir, mein Handy oder meinen PC auszuschalten?										
Wie viele Stunden verbringe ich täglich im Internet, um…										
- mit anderen in Kontakt zu treten (E-Mail, Facebook, twitter, Xing,…)?	____h					____h				
- mich über aktuelles Zeitgeschehen zu informieren?	____h					____h				
- mich abzulenken?	____h					____h				

Agenda

Dynamisierung der Umfeldbedingungen menschlicher Arbeit

Alles Psychische Belastung – oder was?

Work Life Balance – eine zentrale Ressource

Ressourcenorientiertes Gesundheitsmanagement

Verständnis von Gesundheit

Gesundheit

ist ein “Zustand vollständiger physischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens” (WHO, 1984)

Gesundheit

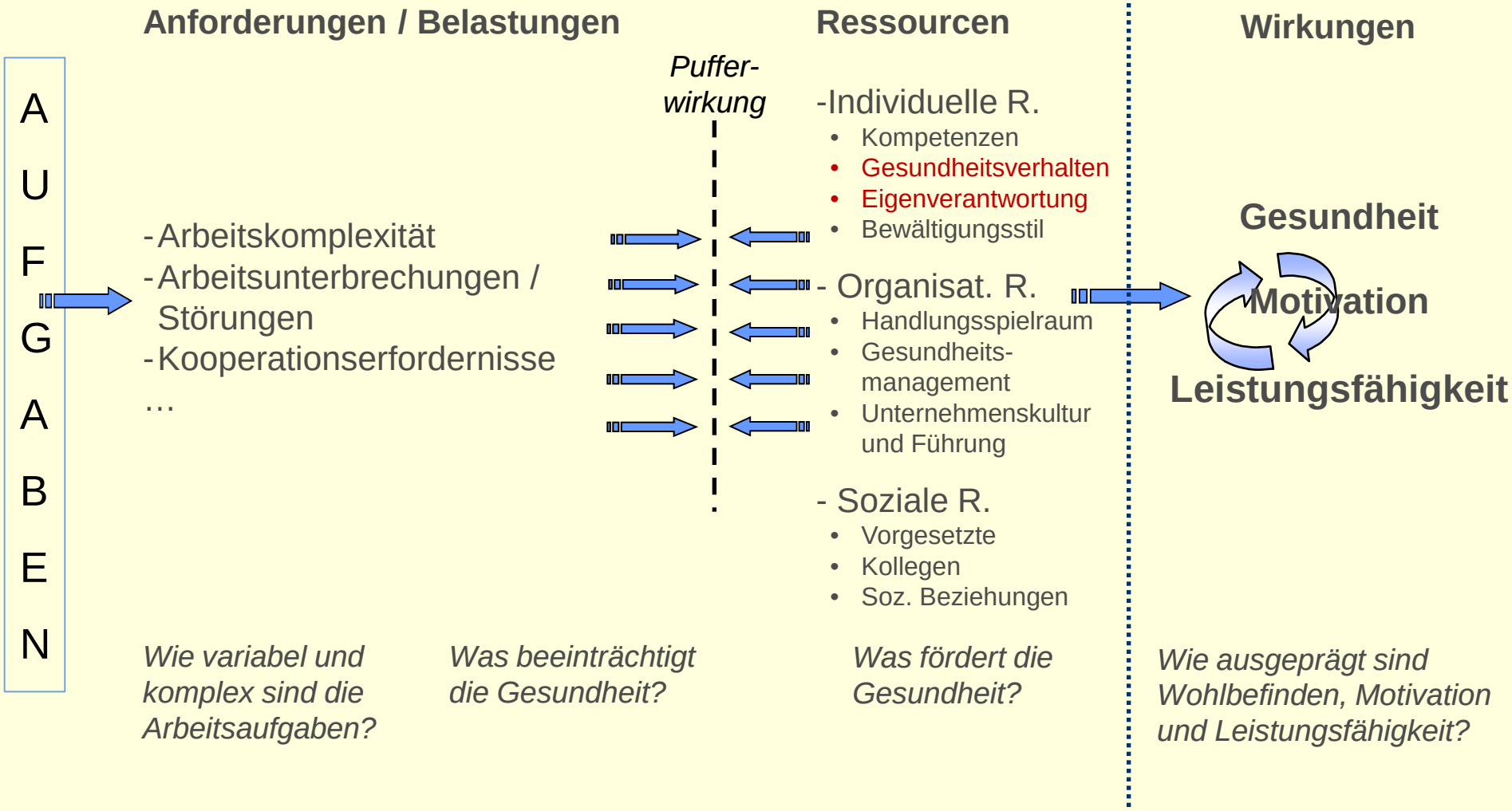
ist die Fähigkeit zur Problemlösung und Gefühlsregulierung durch ein positives seelisches und körperliches Befinden – insbesondere ein positives Selbstwertgefühl – und ein unterstützendes Netzwerk sozialer Beziehungen. (vgl. Badura, 2000)

Psychische Gesundheit

ist eine unverzichtbare Grundlage, um im modernen Arbeitsleben zu bestehen, und sich fachlich wie persönlich entwickeln zu können.(vgl. Bertelsmann-Stiftung, 2011)

➡ **Ressourcenorientierter Ansatz** sensu Antonovsky (1967)
Erfassung nicht nur krankmachender sondern auch gesunderhaltender Faktoren trotz Belastung

Umfassendes Konzept zur Belastungs- und Ressourcendiagnostik (Heidelberger Ressourcen Modell)



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!